N° 13

GAZETTE DU MASTER II DPSE ALUMNI

Le mot du président

Une nouvelle année universitaire débute et déjà la cinquième promotion du Master DPSE s'installe sur les bancs de l'Université. Forte de ses ambitions premières et de son expérience, l'association des étudiants et anciens étudiants « Master DPSE Alumni » poursuivra ses objectifs qui, rappelons-le, visent d'abord à développer et préserver les liens entre les étudiants des différentes promotions, mais aussi à promouvoir le Master DPSE et toute initiative relative à la protection sociale d'entreprise.

L'association a tout particulièrement besoin du soutien de partenaires pérennes, elle encourage donc les entreprises et organismes du secteur de la protection sociale à se manifester auprès d'elle, afin de favoriser les échanges, d'établir des contacts privilégiés avec les étudiants et d'organiser ensemble de nombreux événements tout au long de l'année. N'hésitez pas à nous contacter.

Nous espérons que ce nouveau numéro de notre Gazette vous plaira, qu'il vous permettra de vous enrichir et de vous distraire.

Bonne lecture !

Tristan Soulard

Président de Master DPSE Alumni

Sommaire

La vie du Master DPSE page 3

Rencontre avec deux anciennes étudiantes du Master DPSE page 4 page 5

Actualité de la protection sociale page 6

Le risque de délit d'entrave au comité d'entreprise en matière de protection sociale complémentaire page 7 page 8

Mode d'emploi : les stages en milieu professionnel page 9 page 10

La vie du Master DPSE

EN BREF/ JURISPRUDENCE

Cass, Soc, 23 octobre 2014, n°13-16.497

Lorsqu'une demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle est en cours devant le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale (TASS), le salarié ne peut en parallèle saisir les Prud'hommes pour faire reconnaître un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Lorsqu'on se situe dans le cadre d'un AT/MP, les juges estiment en effet que la responsabilité de l'employeur ne peut être discutée que selon la procédure ouverte par la législation sur les AT/MP, c'est à dire uniquement devant les juridictions de sécurité sociale, par la voie de la reconnaissance de la faute inexcusable. Une décision récente précise que les Prudhommes sont incompétents notamment lorsque la demande de reconnaissance est en cours et non pas seulement une fois l'AT/MP reconnu.

Cérémonie de remise des diplômes

Les étudiants de la promotion 2013-2014 se sont vus remettre leur diplôme lors d'une réception organisée par le master DPSE et l'association master DPSE Alumni le 17 septembre 2014 à l'appartement Décanal de la faculté de Droit de Paris. Cette cérémonie a permis de réunir familles, maitres d'apprentissage et de faire la passation entre anciens étudiants et nouveaux.
Les prix suivants ont été remis :

- Prix Gide Loyrette Nouel pour le meilleur élève avocat : Lisa Chèzé-Dartencet,
- Prix Francis Lefevbre pour le meilleur mémoire: Lisa Chèzé-Dartencet et Marine Chenedec,
- Prix B2V: Alexia Herrero-Augé et Lisa Chèzé-Dartencet

Félicitations à tous et bon courage pour votre entrée dans la vie active !

Présentation de la promotion n°5 du Master 2 DPSE

Après avoir débuté les cours le 8 septembre 2014, les 24 étudiants de la promotion n°5 du Master DPSE ont commencé leur apprentissage le 1er octobre 2014. Les élèves passent trois jours en entreprise (les lundis, mardis et mercredis) et deux jours en cours (les jeudis et vendredis). Les partenariats du Master 2 DPSE ne cessent de se développer. Ainsi, cette année la caisse régionale de sécurité sociale dans les mines Est (CARMI Est) et l'entreprise Safran accueillent des étudiants en apprentissage.

Après plus d'un mois en entreprise, le premier bilan est positif pour les élèves. L'apprentissage permet une approche concrète du droit de la protection sociale au travers de missions variées. Ainsi, les apprentis sont amenés à suivre l'actualité jurisprudentielle, à rédiger des conclusions, à travailler sur le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2015 ou encore à effectuer du conseil juridique.

Développement du master

A l'occasion de cette soirée, Francis Kessler, Directeur du Master a annoncé l'ouverture en janvier 2016 du Master DPSE en formation continue à destination de salariés. Ce projet a été validé en Conseil des études et de la vie universitaire.

Morgane Dion
Promotion 2014/2015
Apprentie à l'ACOSS

Cass, Civ 2ème, 27 mars 2014, n°13-14656

L'article 7 de la loi Évin du 31 décembre 1989 permet aux parties de définir les conditions d'acquisition de la garantie.

Cass, Soc, 4 juin 2014, n°11-27038

L'employeur laissant croire aux salariés qu'ils bénéficieraient d'un capital de fin de carrière alors qu'il savait que l'organisme de prévoyance assurant cet avantage opposait un refus commet une faute ouvrant droit à réparation du préjudice subi par le salarié.

Cass. 2e civ., 1er oct. 2014, n° 13-18.750

Le défaut de communication par l'employeur d'une notice d'information relative aux garanties de prévoyance ne génère une perte de chance indemnisable que s'il est prouvé que le salarié assuré aurait pu remplir les conditions nécessaires à l'attribution d'une prestation.

Cass, 2ème civ,18 sept. 2014, n°13-2.68

Toute lettre d'observations doit mentionner le mode de calcul des redressements envisagés.

Rencontre avec deux anciennes étudiantes du Master 2 DPSE

La Gazette, c'est aussi le moyen de savoir ce que deviennent les anciens étudiants du master. Nous avons choisi d'interviewer deux anciennes étudiantes : Céline Marie, de la promotion 2012-2013, ainsi que Marine Marzolf de la promotion sortante.

Interview de Céline Marie :

Quel M1 as-tu suivi et de quelle promotion es-tu issue ?

J'ai suivi le master 1 Droit social de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et je suis issue de la promotion n°3 2012-2013 du master DPSE.

En ce moment quelle est ta situation professionnelle ?
Après le master DPSE, j'ai fait un master 2 en droit des assurances à Paris II. Actuellement, je passe le CRFPA, je suis admissible aux oraux.

As-tu rencontré des difficultés pour trouver ton stage de master 2 ?
Mon expérience d'un an en tant qu'apprentie chez Allianz m'a permis de trouver facilement un stage dans le domaine de l'assurance au sein d'un cabinet d'avocats. Les enseignements du master DPSE m'ont mise en capacité de répondre aux demandes du cabinet en matière d'accident du travail et maladie professionnelle ainsi qu'en matière assurantielle.

Quel a été l'apport principal du master ?
Je retiendrai principalement du master DPSE la professionnalisation dont nous bénéficions grâce à notre année en apprentissage. Cette année permet l'acquisition de réflexes au niveau des connaissances et de l'attitude à avoir dans le monde professionnel.

Gardes-tu un bon souvenir de ton année passée au sein du M2 DPSE ?
Je garde un très bon souvenir de cette année passée au sein de ce master. Nous étions une promo très soudée. Par ailleurs, mon expérience chez Allianz a été un réel enrichissement professionnel.

Nous sommes dans un master qui est très spécialisé, est-ce que selon toi il s'agit d'un atout ou d'une difficulté pour s'insérer dans la vie professionnelle ?
A mon sens, s'insérer dans la vie professionnelle avec cette spécialité est un réel atout.
C'est un domaine de niche, où il y a encore peu de spécialistes. Par ailleurs, cette matière peut s'allier à d'autres étudiées au cours de notre parcours universitaire, notamment avec le droit des assurances ou encore le droit du travail.

Où te vois-tu dans 10 ans ?
Dans 10 ans, je me vois avocate alliant le droit de la protection sociale et le droit des assurances qui sont deux domaines très complémentaires.

Cass, Soc, 12 mars 2014, n° 12-28991

La condamnation de l'employeur pour manquement à son obligation d'information des salariés sur leur droit à portabilité suppose de determiner préalablement s'il entraine dans le champs d'application de l'accord national interprofessionnel.

Cass. Civ 1er, 29 octobre 2014, n° 13-19.729

L'assureur aurait dû attirer l'attention de la société sur le risque d'annulation de l'exposition. A défaut sa responsabilité contractuelle est donc engagée car l'assureur manque alors à son devoir de mise en garde.

Cass. 1re civ., 1er oct. 2014, n° 13-21.362

Dès lors que la commune intention des parties était de constituer un ensemble contractuel indivisible (prêt in fine/assurance vie), la renonciation au contrat d'assurance vie entraîne la caducité du prêt, y compris si la clause du prêt prévoyait l'absence de toute indivisibilité.

Elie Awad
Promotion 2014/2015
Apprenti chez Fidal

Interview de Marine Marzolf

Quel M1 as-tu suivi et de quelle promotion es-tu issue ?
J'ai fait le master 1 Droit social de l'Université Jean Moulin Lyon 3 et je viens de la 4ème promotion.

Pourquoi as-tu choisi le M2 DPSE ?
Je voulais suivre un master 2 spécialisé en droit de la protection sociale et ceux-ci sont assez rares. Il y a beaucoup de master 2 droit du travail et droit de la protection sociale mais en réalité, le droit de la protection sociale représente moins de 50% des enseignements et l'accent est toujours mis sur le droit du travail. Je souhaitais me démarquer en me spécialisant vraiment en droit de la protection sociale. J'avais en plus comme objectif d'intégrer un master 2 en apprentissage car la pratique devenait pour moi une nécessité à ce stade de mon cursus universitaire.

Est-ce que tu en as été satisfaite ?
Je suis entièrement satisfaite de ma dernière année universitaire. Le rythme de l'apprentissage n'est pas toujours évident à supporter tout au long de l'année mais les apports de ce master en valent vraiment la peine.
Les intervenants du master, pour la plupart professionnels, nous ont tous apporté les bases nécessaires pour s'adapter au mieux au milieu professionnel. Cette formation est ainsi très professionnalisante.

Quelle est ta situation professionnelle actuelle ? Est-ce qu'elle correspond à tes attentes ?

Après avoir effectué mon apprentissage au sein de la CNBF (Caisse nationale des barreaux français), j'ai trouvé un poste de juriste en CDI au sein de la CARMF (Caisse autonome de retraite des médecins de France). Ce poste s'inscrit parfaitement dans la continuité de mon apprentissage.

Cette première expérience professionnelle va me permettre d'acquérir encore plus de rigueur d'autonomie et de maturité et représente un bon complément à ma formation.

Quels sont tes projets professionnels pour l'avenir ?
Je souhaiterais à terme exercer dans le conseil et l'audit. Ce qui me plait le plus dans le métier de juriste c'est de pouvoir conseiller mes interlocuteurs et les accompagner tout au long de la mise en place et du suivi d'un projet.

Quel conseil donnerais-tu aux étudiants actuels du master DPSE ?
Je pense que le meilleur conseil à vous donner serait de toujours garder à l'esprit que vous avez une grande chance de côtoyer des professionnels tout au long de l'année. N'hésitez donc pas à aller vers vos intervenants pour leur poser des questions et pour leur demander une adresse mail si vous êtes intéressés par leurs activités. Il faut vraiment en profiter !

Nous remercions Céline Marie et Marine Marzolf pour avoir répondu à nos questions

Emeline Le Roy
Promotion 2014/2015
Apprentie à l'UIMM

Pauline Froget
Promotion 2014/2015
Apprentie à la CREPA

Actualité de la protection sociale

Le Plafond annuel de la Sécurité sociale : quel montant pour 2015 ?

En vertu des articles D.242-17 à D.242-19 du Code de la sécurité sociale, chaque année, au 1er janvier, le plafond de la Sécurité sociale augmente en fonction de l'évolution des salaires. La détermination de son montant est essentielle au regard du calcul des cotisations qui en découle.

A quoi sert-il ?

Le Plafond de la Sécurité sociale a trois rôles essentiels :

* **calculer les cotisations sociales**
Pour mémoire, le Plafond de la Sécurité sociale permet de calculer les cotisations sociales dites « plafonnées » dès lors qu'elles sont dues dans la limite du plafond de la Sécurité sociale. En effet, au-delà de ce montant, la rémunération n'est pas touchée pas ces cotisations.
Par exemple, les cotisations d'assurance vieillesse sont calculées en fonction de ce plafond.

*** fixer la limite de l'exonération de cotisations sociales de la gratification versée aux stagiaires (12,5 % du plafond horaire de la Sécurité sociale**)
A ce titre, le montant minimum de la gratification sera de 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale pour les conventions de stage qui seront signées à partir du 1er septembre 2015.

***fixer le seuil de remise automatique des majorations de retard et d'annulation des créances URSSAF de faible montant**

Et pour 2015 ?

Le Plafond de la sécurité sociale dépend de la périodicité de la paie prise en compte (mensuelle, trimestrielle, par quinzaine, etc.)

Or, tandis que le Plafond mensuel de la Sécurité sociale pour 2014 est de 3.129 euros, celui-ci devrait a priori s'élever à 3.170 euros pour 2015, soit 38.040 euros par an.

En effet, la Commission des comptes de la Sécurité sociale préconise une augmentation de 1,3 % dans son rapport diffusé le 29 septembre dernier.

En réalité, un arrêté publié au Journal officiel avant la fin de l'année 2014 fixera le montant officiel du plafond de la Sécurité sociale pour 2015.

******

Vers une remise en cause de l'universalité des allocations familiales?

Parmi les mesures du Projet de Loi de Financement pour la Sécurité sociale (PLFSS), la modulation des allocations familiales selon les revenus de la famille est prévue.

En effet, à partir du 1er juillet 2015, le montant des allocations familiales des ménages dont les revenus sont supérieurs à 6 000 euros mensuels pour deux enfants sera divisé par deux, et par quatre pour ceux gagnant plus de 8 000 euros.

Cette mesure aurait pour objectif d'économiser 400 millions d'euros la première année puis, 700 millions par an par la suite.

En quoi cette modulation tend à remettre en cause l'existence-même des allocations familiales?

Débattue à l'assemblée nationale depuis le mardi 21 octobre, elle a fait l'objet de controverses.

Dans ce sens, certains y voient une remise en cause de l'universalité des allocations familiales dans la mesure où le versement de celles-ci n'était jusqu'à présent soumis à aucune condition de ressources mais était attribué à tout ménage ayant au moins deux enfants de moins de vingt ans à charge. Elles visaient ainsi à compenser les charges liées à la présence d'enfants.

En modulant les allocations familiales selon les revenus de la famille, on pourrait aller jusqu'à s'interroger sur le devenir de certaines prestations.

Marie Coic
Promotion 2014/2015
Apprentie chez Humanis

Le risque de délit d'entrave au comité d'entreprise en matière de protection sociale complémentaire

La généralisation des régimes collectifs de garanties complémentaires de frais de santé, suivie de près par celle des garanties de prévoyance, telle que souhaitée par les partenaires sociaux[1] et repris par la loi de sécurisation de l'emploi[2] , a pour conséquence, si ce n'est pour vocation, de générer une prolifération des régimes de protection sociale complémentaire d'entreprise.

Depuis le 1er juillet 2014, les entreprises disposant au moins d'un délégué syndical, ont l'obligation d'ouvrir des négociations, dès lors qu'elles appartiennent à une branche au sein de laquelle les partenaires sociaux n'ont pas encore mis en place les garanties minimales afférentes à une couverture complémentaire santé obligatoire.

A ce titre, la mise en place de garanties de protection sociale complémentaire d'entreprise, quelles qu'elles soient, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, requiert nécessairement et préalablement une information claire et complète, ainsi qu'une consultation, du comité d'entreprise ou du comité d'établissement[3].

Cette consultation préalable à la mise en place du régime peut éventuellement justifier d'associer les représentants dupersonnel en amont, lors de la procédure d'appel d'offre précédant la conclusion du contrat entre l'employeur et l'organisme assureur.

A tout le moins, l'employeur pourrait être condamné, au besoin en référé et sous astreinte, à communiquer au comité d'entreprise, le contrat ou les documents organisant le régime de protection sociale complémentaire, objet de la procédure d'information et de consultation[4].

De plus, la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise est tout aussi indispensable à chaque fois que le régime est modifié.

Elle est de surcroit nécessaire lors d'une éventuelle dénonciation du régime, ce qui suscitera davantage de discussions lorsque les garanties sont en place depuis de nombreuses années.

A défaut d'une telle consultation, la dénonciation demeure sans effet jusqu'à l'accomplissement de cette formalité[5].

En cas de non-respect de ces règles, l'employeur ou son délégué, s'expose à un risque de reconnaissance du délit d'entrave pouvant entrainer sa condamnation à un emprisonnement d'un an et à une amende de 3 750 euros.

Au demeurant, l'entreprise s'expose également à une action en justice des représentants du personnel et/ou des organisations syndicales devant les juridictions civiles.

Par ailleurs, l'infraction peut également être caractérisée, en cas d'atteinte au monopole dont dispose l'institution représentative du personnel en matière de gestion des activités sociales et culturelles dans l'entreprise[6].

En effet, dans le cas où la mise en place du régime de protection sociale complémentaire est facultative pour l'employeur, c'est à dire qu'elle ne résulte pas d'une obligation légale ou conventionnelle, le comité d'entreprise peut légitimement en revendiquer la gestion ; alors même que l'employeur aura été le souscripteur initial du contrat d'assurance.

Enfin, le comité d'entreprise contrôle l'activité des mutuelles d'entreprise en ce qu'elles constituent une activité sociale et culturelle, sans pour autant pouvoir s'opposer à leurs décisions[7].

L'entrave à la représentation du comité d'entreprise au conseil d'administration de la mutuelle, ou l'absence de consultation préalable à certaines délibérations peut encore entrainer une atteinte aux pouvoirs du comité d'entreprise et caractériser l'infraction considérée.

Il existe bien d'autres prérogatives du comité d'entreprise en matière de protection sociale complémentaire.

On pourrait ne citer que l'obligation de lui communiquer chaque trimestre les informations concernant les retards éventuels dans le paiement des cotisations de sécurité sociale, de celles dues aux institutions de retraite

complémentaire ou encore de celles dues aux organismes assureurs avec lesquels l'employeur a souscrit un contrat de protection sociale[8].

Cette obligation de communication est directement visée par la récente « base de données économiques et sociales », qui devra centraliser notamment les rapports et informations transmis de manière récurrente au comité d'entreprise, au plus tard le 31 décembre 2016.

La multiplicité des prérogatives du comité d'entreprise et la complexité de la matière commandent la vigilance toute particulière des entreprises, au risque de poursuites pénales pouvant viser non seulement la personne morale mais aussi le chef de l'établissement fautif.

Tristan Soulard

Promotion 2011-2012
Avocat
Président de l'association
Master DPSE Alumni

Article publié en novembre 2014 dans la revue Personnel de l'ANDRH

Notes

1. Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, art. 1.
2. Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1.
3. C. trav., art. L. 2323-1 et R. 2323-1-11.
4. TGI Toulouse, 20 avr. 2006, no 08/00474
5. Cass. soc., 5 mars 2008, n° 07-40.273.
6. Pour mémoire, doit être considérée comme une œuvre sociale, toute activité non obligatoire légalement, quelle que soit sa dénomination, la date de sa création et son mode de financement, exercée principalement au bénéfice du personnel de l'entreprise, sans discrimination, en vue d'améliorer les conditions collectives d'emploi, de travail et de vie du personnel au sein de l'entreprise (Cass. soc., 13 nov. 1975, n° 73-14.848).
7. C. mut., art. L. 115-1.1
8. C. trav., art. L. 2323-46 et L. 2323-50.

Mode d'emploi : les stages en milieu professionnel

A la fois moyen de mise en application des connaissances théoriques et moyen d'acquérir des compétences, les stages en entreprise sont également une possibilité pour les millions de stagiaires en activité chaque année de tester leur projet professionnel [1].

Point sur la législation applicable en la matière.

Le stage est légalement défini comme une période temporaire « de mise en situation en milieu professionnel au cours desquelles l'élève ou l'étudiant acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue d'obtenir un diplôme ou une certification et de favoriser son insertion professionnelle » [2].

Face à la recrudescence des conventions de stage, le législateur a adopté la proposition de loi tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires. Publiée au Journal officiel le 10 juillet 2014, cette loi, d'application immédiate, est l'occasion de faire le point sur les droits et obligations du stagiaire dans l'entreprise [3].

Distingué par le statut mais bien souvent proche dans l'exécution de la prestation de travail, la frontière entre salariat et stage peut être mince.

Aussi, un état des droits et obligations des parties à la convention motive la rédaction du présent article.

Avant d'intégrer l'entreprise (II), l'employeur doit vérifier qu'il respecte bien les conditions d'accueil du stagiaire (I).

I : Préalable obligatoire à l'accueil de stagiaires

S'il y a une chose à retenir de la loi du 10 juillet 2014 est que la décision d'accueillir un stagiaire dans son entreprise ne peut pas être prise à la légère (A). Son statut et sa gratification sont donc rationalisés (B).

A.Préparer la décision

Le stage, optionnel ou obligatoire, doit nécessairement donner lieu à la conclusion d'une convention tripartite entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil. Il doit y être mentionné les activités du stagiaire, les dates d'entrée et de fin de stage, la durée du travail ainsi que le montant de la gratification.

Un même stagiaire ne peut effectuer un ou plusieurs stages dans une même entreprise sur une période excédant six mois par année d'enseignement.
Si l'entreprise accueille successivement des stagiaires sur un même poste de travail alors elle doit désormais respecter un délai de carence équivalent à un tiers de la durée du stage précédent, soit un maximum de deux mois [4].

Afin de limiter le recours excessif aux stagiaires, la loi de 2014 a fixé un quota maximal de recours aux stagiaires pouvant être accueillis simultanément en pourcentage, fixé par décret, des effectifs présents.

Dans le cadre des décrets à paraitre suite à la loi du 10 juillet 2014, il sera certainement exigé que soit adossée à toute convention de stage une formation pédagogique minimale de la part de l'établissement d'enseignement prescripteur [5].

En effet, suite au fort chômage chez les jeunes diplômés, il s'est développé des « fausses conventions » non suivi de formations pédagogiques (les jeunes diplômés paient une convention auprès d'un organisme qui la validera).

Dans tous les cas, les entreprises ayant recours à ces stagiaires s'exposent inéluctablement, en cas de contrôle de l'inspection du travail, au délit pénal de travail dissimulé [6].
L'objectif principal ici est de rationaliser le statut du stagiaire.

Qui plus est, avant d'avoir recours à un stagiaire, l'employeur doit s'assurer qu'il n'occupera pas un poste en remplacement d'un salarié absent ou encore qu'il lui fasse exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent.

Dans ces situations, les entreprises ont donc l'obligation de conclure un contrat de travail, à défaut elles peuvent faire l'objet d'une action en requalification en contrat de travail.

Une fois la décision prise de prendre un stagiaire, l'employeur a, pour s'assurer de leur bon suivi, l'obligation d'inscrire l'entrée et la sortie du stagiaire dans le registre du personnel [7].
Le registre des stages est de ce fait aboli.

Enfin, dès lors que des institutions représentatives du personnel ont été mises en place dans l'entreprise, celles-ci doivent être informées sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires.

B.Déterminer la gratification

Pour ne pas effrayer les entreprises, la loi du 10 juillet a prévu une entrée en vigueur lointaine de l'augmentation de la gratification.

Pour toutes les conventions de stage conclues préalablement au 1er septembre 2015, la gratification minimale pour les stages de plus de deux mois est de 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale, soit 436,05 € pour 2014.

En réalité, une franchise sociale vient se greffer au montant obligatoire. Seule la somme excédentaire vient à être assujettie aux cotisations, réduites par rapport à celles des salariés.

Au-delà de cette date, la gratification minimale sera de 15% du plafond horaire de la sécurité sociale.

II : Gérer la présence d'un stagiaire dans l'entreprise

Une autre des difficultés est d'appréhender la présence du stagiaire dans l'entreprise. Aussi, il ne doit être omis que le stagiaire conserve sa qualité d'élève ou d'étudiant. Il n'est donc pas compté dans l'effectif de l'entreprise.

En effet, le stage en entreprise ne doit pas être un prétexte pour tirer un profit direct de sa présence. Bien entendu, dans la pratique, un profit au moins indirect existe. Pour autant, l'entreprise doit s'assurer qu'il n'ait pas exécuté une tâche régulière.

En ce sens, la loi de 2014 aligne de plus en plus les droits du stagiaire sur ceux des salariés - l'accès aux ASC du CE [8] et à la législation sur les accidents du travail sont déjà ouverts -.

Même s'il n'est toujours pas admis à faire des heures supplémentaires [9] – bien que cela puisse être fréquent -, l'accès à la cantine ou aux titres restaurants s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés.

Concernant les moyens de locomotion, une prise en charge des frais de transport à hauteur de 50 % de la valeur mensuelle du titre est désormais en vigueur [10].

S'agissant des congés payés, cette possibilité n'est pas à proprement parler prévue par la loi.

Les conventions d'une durée de deux à six mois doivent prévoir une possibilité

de congés et d'autorisations d'absence. Il est donc laissé le soin aux signataires de s'accorder sur les modalités de la prise de congés et sur leurs gratifications éventuelles [11]. En cas de maladie ou de maternité, les conditions d'absence du stagiaire sont alignées sur celles du salarié [12].

Si cette note n'a pas vocation à être exhaustive, il est à noter que les droits des stagiaires sont renforcés pour pallier à la pratique des entreprises.
Il ne peut être recruté des stagiaires en lieu et place d'emplois effectifs.

Le principal objectif pour celui qui accueille est de ne pas confondre chacun des statuts pour éviter un contentieux de la requalification désormais porté directement devant le bureau de jugement statuant dans un délai d'un mois à compter de sa saisine [13].

François Legras
Promotion 2012/2013
Elève avocat

Notes :

[1] Rapp. CESE, sept. 2012
[2] C. éducation, art. L.124-1
[3] Loi n°2014-788, 10 juill. 2014 ; sous réserve de certains décrets d'application à venir et période transitoire
[4] C. éducation, art. L.124-11
[5] C. éducation, art. L.124-3
[6] Crim., 26 mai 2010, n°09-86.095
[7] C. éducation, art. D.612-52 ; C. trav., art. L.1221-13
[8] actuel C. éducation L.124-16
[9] C. trav., art. L3121-10
[10] C. éducation, art. L.124-13 ; sur l'accès au restaurant voir aussi : LC. Acoss n°2008-091, 29 déc. 2008
[11] C. éducation, art. L.124-13
[12] C. éducation, art. L.124-13
[13] C. trav., art. L.1454-5